

**О. Н. Ярошенко, Г. А. Барабаш, Е. Е. Луценко, Н. Н. Швец**

# **ТРУДОВОЕ ПРАВО**

**Пособие  
для подготовки к экзамену  
студентов международно-правового  
факультета – граждан  
Азербайджанской Республики,  
Туркменистана, Республики Узбекистан**

Под общей редакцией  
доктора юридических наук, профессора,  
члена-корреспондента НАПрН Украины  
*О. Н. Ярошенко*

Харьков  
«Право»  
2019

УДК 349.2(477)(075)

Т48

Рецензенты:

*Н. И. Иншин* – доктор юридических наук, профессор, академик Национальной академии правовых наук Украины, заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения юридического факультета Киевского национального университета имени Тараса Шевченко;

*Т. Е. Кагановская* – доктор юридических наук, профессор, декан юридического факультета Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина;

*Д. Е. Кутманов* – доктор юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

Т48      **Трудовое** право : пособие для подгот. к экзамену студентов междунар.-правового фак. – граждан Азерб. Респ., Туркменистана, Респ. Узбекистан / О. Н. Ярошенко, Г. А. Барабаш, Е. Е. Луценко, Н. Н. Швец ; под общ. ред. О. Н. Ярошенко. – Харьков : Право, 2019. – 220 с.

ISBN 978-966-937-662-6

Пособие подготовлено в соответствии с программой учебной дисциплины «Трудовое право» для студентов международно-правового факультета Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого. В пособии изложены вопросы к экзамену, а также ответы на них на основе анализа действующего трудового законодательства и правоприменительной практики Азербайджанской Республики, Туркменистана, Республики Узбекистан и Украины.

Адресуется студентам международно-правового факультета Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого.

УДК 349.2(477)(075)

© Ярошенко О. Н., Барабаш Г. А., Луценко Е. Е., Швец Н. Н., 2019

© Оформление. Издательство «Право», 2019

ISBN 978-966-937-662-6

## ===== Вступление

Изучение трудового права – важная составляющая юридического образования. Среди цикла учебных дисциплин, осваиваемых студентами международно-правового факультета Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого, особое место занимает трудовое право. Целью учебной дисциплины является ознакомление студентов с основными институтами Общей и Особенной частей трудового права через призму анализа норм трудового законодательства Азербайджанской Республики, Туркменистана, Республики Узбекистан, Украины, а также правоприменительной практики обозначенных стран.

В пособии последовательно даются ответы на экзаменационные вопросы по трудовому праву со ссылками на соответствующие нормы трудового законодательства перечисленных выше стран; представлены как сходные, так и отличительные особенности правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений отдельно взятой страны. Таким образом пособие преследует цель выработать у студентов навыки сравнительно-правовой характеристики одного и того же института трудового права в отдельных странах Центральной Азии (на примере Туркменистана, Республики Узбекистан), Кавказа (на примере Азербайджанской Республики) и Украины.

Необходимость издания данного пособия обусловлена сведением воедино обширного правового материала, регламентирующего трудовые и связанные с трудовыми правоотношения в Азербайджанской Республике, Туркменистане, Республике Узбекистан, Украине, сосредоточенного в различных по юридической силе нормативно-правовых актах оговариваемых стран (Конституции, кодифицированные акты, законы и т. д.), для содействия в усвоении студентами международно-правового факультета Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого теории трудового права, действующего трудового законодательства, а также практики его применения при подготовке к экзамену.

## ===== 1. Трудовое право как самостоятельная отрасль права

Трудовое право является одной из ведущих отраслей в составе национальных систем права Азербайджанской Республики, Туркменистана, Республики Узбекистан и Украины, поскольку оно определяет правила поведения в важнейших человеческих отношениях – отношениях, возникающих в процессе труда, и обеспечивает реализацию гражданами их способности к труду. Именно трудовое право является основой регулирования трудовых отношений работников с работодателями независимо от формы собственности, вида деятельности, отраслевой принадлежности и организационно-правовой формы хозяйствования последних.

Трудовое право, как самостоятельная отрасль права, играет особую роль в обществе и призвано, с одной стороны, осуществлять функцию защиты социально-экономических прав работников, а с другой – обеспечивать эффективное развитие производства.

Нормам и принципам трудового права отведена важная миссия – быть гарантом осуществления широкого комплекса провозглашенных в Конституциях социально-экономических прав и свобод, которыми наделен человек как участник трудового процесса. Трудовому законодательству принадлежит первостепенная роль в обеспечении прав работников. Оно конкретизирует и дополняет конституционные права в сфере труда, определяет условия их реализации, охраны и восстановления в случае нарушения.

Самостоятельность трудового права проявляется в том, что оно имеет собственные предмет и метод, специфические принципы и субъектов, а также свою систему источников.

## ===== 2. Предмет трудового права

*Предмет трудового права – это общественные отношения в сфере труда, складывающиеся при функционировании рынка труда в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе общественной организации труда и выполнения работы. Указанные обще-*

ственные отношения могут регулироваться правом и при этом требуют такого регулирования. Следует иметь в виду, что нормы трудового права регулируют не технологический процесс труда, а только социальные условия его применения, то есть общественные формы труда.

Трудовое право регулирует такие общественные отношения, которые специально возникают по поводу применения способности к труду, когда сам общественный процесс труда является предметом обязательств и потому поддается правовому регулированию. Иначе говоря, объектом правового регулирования труда служит не предметный, а живой труд, его организация и условия. Трудовое право призвано регулировать не технологию процесса труда, а социальные связи по его организации и применению. Предметом трудового права является не любой труд, а лишь его общественная форма. Облекая отношения между людьми относительно их участия в общественном труде в правовую форму, трудовое право наделяет их участников субъективными правами и юридическими обязанностями, соблюдение которых обеспечивается принудительными мерами.

*Ядром, сердцевинной общественных отношений, составляющих предмет трудового права, являются трудовые отношения.* Они возникают как в самом процессе производства материальных и духовных благ, так и в сфере оказания услуг, где применяется труд лиц, организованных на основе общественной кооперации труда.

*Трудовые отношения характеризуются следующими специфическими чертами:* а) один из субъектов этих отношений (работник) включается в состав трудового коллектива и личным трудом участвует в выполнении задач, поставленных другим субъектом (работодателем). Такое включение сопровождается зачислением работника в штат предприятия; б) содержание трудовых отношений сводится к выполнению работником определенного рода работы в соответствии с его трудовой функцией (профессией, специальностью, квалификацией и должностью); в) работа выполняется в условиях определенного режима труда. Трудовые отношения делятся в соответствии с условиями внутреннего трудового распорядка с подчинением работника регламентированным условиям совместной деятельности. Отношения возникают непосредственно в сфере производства

и, в отличие от производственных, носят волевой характер; г) переход из категории физического лица в категорию работников опосредуется особым юридическим фактом (простым (трудовой договор) или сложным (трудовой договор + акт избрания, назначения, направления и т. д.)).

Таким образом, *трудовые отношения являются видом производственных отношений, складывающихся в процессе применения труда, когда гражданин включается в состав трудового коллектива организации для выполнения определенной трудовой функции с подчинением внутреннему трудовому распорядку.* Будучи урегулированными нормами права, трудовые отношения приобретают форму правовых отношений.

*В предмет трудового права наряду с трудовыми входят также отношения, связанные с трудовыми. Эти отношения, в свою очередь, делятся на отношения, что: а) предшествуют; б) сопровождают и в) вытекают из трудовых. К отношениям, предшествующим трудовым, относятся отношения по занятости и трудоустройству. К отношениям, которые сопровождают трудовые, относятся отношения (а) по организации и управлению трудом, (б) по материальной ответственности работников и работодателей, (в) социального диалога (партнерства), (г) по установлению условий труда. Отношения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации могут как предшествовать, так и сопровождать трудовые. Отношения по (а) рассмотрению трудовых споров и (б) надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде могут как предшествовать, сопровождать, так и вытекать из трудовых.*

### **3. Трудовые правоотношения: понятие, содержание, основания возникновения**

*Трудовые правоотношения – это добровольные волевые отношения работника с работодателем в сфере применения и реализации труда, выражающиеся во взаимных субъективных правах и юридических обязанностях, определенных законодательством или договором.*

*Специфическими особенностями трудовых правоотношений являются:*

*личностный характер прав и обязанностей работников.* Согласно ст. 10 Трудового кодекса Туркменистана под трудовыми отношениями понимаются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем *о личном выполнении работником за плату трудовой функции* (работы по определенной профессии, специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка предприятия при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством Туркменистана, трудовым договором, коллективным договором (соглашением).

В соответствии со ст. 30 КЗоТ Украины работник должен выполнять порученную ему работу лично и не имеет права перепоручать ее выполнение другому лицу, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Работники без согласия работодателя также не имеют права заменять друг друга, меняться выходными днями и тому подобное;

*оплатность.* По трудовому договору работник обязуется выполнять работу, определенную этим соглашением, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату. Основной целью вступления работника в трудовые правоотношения является получение средств для своего существования и существования членов своей семьи;

*длящийся характер существования.* Трудовые правоотношения не прекращаются после завершения работником какого-либо трудового задания, поскольку последний вступает в отношения с работодателем с целью выполнения определенного рода работ (трудовой функции). Трудовые правоотношения также не прекращаются после окончания рабочего дня или когда работник пользуется тем или иным видом времени отдыха (перерывом для отдыха и питания, отпуском и т. д.). Выполняемая работником работа носит не разовый, а систематический характер. Воплощением длящегося характера трудовых правоотношений является то, что основным видом трудовых договоров являются бессрочные трудовые договоры. Срочный трудовой договор заключается только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

*организационно-правовые основы.* Эта особенность находит свое выражение в том, что взаимоотношения строятся на основе включения работника в состав трудового коллектива предприятия и подчинение правилам внутреннего трудового распорядка.

*Содержание трудовых правоотношений – совокупность субъективных трудовых прав и юридических обязанностей его сторон (работника и работодателя). Права и обязанности работника и работодателя являются корреспондирующими, то есть определенному праву работника соответствует обязанность работодателя, и наоборот.*

Субъективные трудовые права работника можно классифицировать на определенные группы, а именно: а) права, связанные с выполнением трудовой функции; б) права, связанные с обеспечением нормальных условий труда, созданием безопасных и безвредных условий труда; в) права, связанные с надлежащей моральной и материальной оценкой работы сотрудника.

К важнейшим трудовым обязанностям работника относятся: работать честно и добросовестно; своевременно и точно выполнять распоряжения работодателя; повышать уровень профессиональной квалификации; соблюдать трудовую и технологическую дисциплину; бережно относиться к имуществу работодателя и др. Конкретизация трудовых обязанностей работников осуществляется в правилах внутреннего трудового распорядка, уставах и положениях о дисциплине, коллективных договорах, должностных инструкциях и т. д.

*Основаниями для возникновения трудовых правоотношений являются юридические факты.* По общему правилу, основанием возникновения трудовых правоотношений является *единичный юридический факт* в форме трудового договора.

В некоторых случаях правовые нормы связывают возникновение трудовых правоотношений не с одним юридическим фактом, а с несколькими. *Сложные юридические факты принято называть фактическими составами*, то есть суммой нескольких единичных фактов. Заключению трудового договора могут предшествовать дополнительные обстоятельства (прохождение конкурсного отбора, избрание или назначение на должность и др.). Например, работодатель для замещения должностей научно-педагогических сотрудников объявляет

конкурс, который предшествует факту заключения трудового договора (контракта).

## ==== 4. Метод трудового права

*Метод трудового права – это совокупность приемов и способов, с помощью которых осуществляется правовое регулирование трудовых и связанных с ними отношений.*

*Указанный метод является специфическим комплексом таких приемов и способов правового регулирования отношений в сфере труда:*

*1. Сочетание централизованного и локального регулирования отношений в сфере труда.*

Централизованный метод правового регулирования труда – это основанный на действии общих правовых норм способ регулирования «базовых» общественных отношений по поводу организации труда, направленный на одинаковое упорядочение взаимоотношений субъектов этих отношений и связанный с законодательным закреплением минимального уровня трудовых прав наемных работников и гарантий их реализации.

Локальный метод правового регулирования труда – это способ урегулирования отношений в сфере труда, который заключается в принятии на уровне предприятия локальных правовых норм с целью конкретизации общих правовых предписаний, а также упорядочения специфических трудовых отношений, которые не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Так, ст. 4 Трудового кодекса Республики Узбекистан предусматривает, что минимальный уровень трудовых прав и гарантий для работников устанавливается законодательными актами; в то же время дополнительные по сравнению с законодательными актами трудовые права и гарантии могут быть установлены иными нормативными актами, в том числе и договорного характера (коллективные соглашения, коллективные договоры, другие локальные акты), а также трудовыми договорами, заключенными между работником и работодателем.

## *2. Сочетание равноправия сторон трудовых отношений с подчинением в процессе труда.*

На рынке труда выступают свободные субъекты: с одной стороны – работодатель, который владеет средствами производства и орудиями труда, с другой – работник, обладающий способностью выполнять работу и готовый передать ее во временное пользование за определенное вознаграждение. Принудительный труд запрещен нормами международного права. Только при взаимном волеизъявлении работника и работодателя и по согласованию между ними возможно производство как сочетание средств производства с рабочей силой, юридическим основанием которого является трудовой договор. Заключив же трудовой договор, работник обязуется выполнять работу, определенную этим соглашением, с подчинением внутреннему трудовому распорядку. Работники обязаны своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, соблюдать трудовую и технологическую дисциплину. Работодатель вправе контролировать выполнение работниками трудовых обязанностей.

## *3. Договорный характер труда и определения его условий.*

Трудовое законодательство предусматривает, что работник реализует право на труд путем заключения трудового договора с работодателем. На основании трудового договора возникают трудовые правоотношения работника с работодателем, определяются его условия.

Коллективный договор, коллективное соглашение заключаются на основе действующего законодательства, принятых сторонами обязательств с целью регулирования производственных, трудовых и социально-экономических отношений и согласования интересов работников и работодателей.

*4. Участие работников через своих представителей, профессиональные союзы, трудовой коллектив в правовом регулировании труда и контроле за соблюдением трудового законодательства.*

*5. Специфические способы защиты трудовых прав и обеспечения выполнения трудовых обязанностей.*

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются: а) судами; б) специально созданными органами (в Азербайджанской Республике – органом по досудебному рассмотрению индивидуальных трудовых споров при профсоюзной организации предприятия; в Туркменистане – профсоюзными органами предприятий и их подразделений,

а также комиссией по трудовым спорам; в Республике Узбекистан и Украине – комиссиями по трудовым спорам).

Рассмотрение коллективного трудового спора (конфликта) осуществляется: в Азербайджанской Республике – согласительной комиссией; посредником; трудовым арбитражем; в Туркменистане – примирительной комиссией; судом; в Республике Узбекистан – судом; в Украине – примирительной комиссией; трудовым арбитражем.

В трудовом праве работники несут два вида юридической ответственности а) материальную ответственность за ущерб, причиненный предприятию вследствие нарушения возложенных на них трудовых обязанностей; б) дисциплинарную ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

## ===== 5. **Функции трудового права**

*Функции трудового права – это основные направления правового воздействия норм данной отрасли права на трудовые и связанные с ними отношения и поведение их участников.*

*По способу воздействия функции трудового права делятся на общие и специальные.*

*Общие функции присущи всей правовой системе Азербайджанской Республики, Туркменистана, Республики Узбекистан и Украины, в том числе и трудовому праву, к ним относятся:*

*регулятивная функция – заключается в том, что нормы трудового права упорядочивают общественные отношения, составляющие предмет данной отрасли права. Она объединяет статическую и динамическую формы. Регулятивно-статическая функция реализуется с помощью управомочивающих и запрещающих норм и правоотношений пассивного типа, возникающих на их основе. В таких ситуациях субъекты трудового права сами, по собственной инициативе, проявляют правовую активность. Регулятивно-динамическая функция определяет, каким должно быть будущее поведение субъектов трудового права. Эта функция осуществляется с помощью обязывающих норм. Так, законодательство о труде обязывает работников соблюдать трудовую и технологическую дисциплину, требования нормативных актов об охране труда, бережно относиться к имуществу работодателя;*